



Okul Psikolojik Danışmanlarının Genel Öz-Yeterlik İnançları ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları

School Counsellors' General Self-Efficacy Beliefs and The Perceptions of Organizational Identification

Serdal Özgözü, İzmir Karabağlar Rehberlik ve Araştırma Merkezi, serdales@gmail.co0m

Mahmut Bektaş, İzmir Buca Çamlıkule İlkokulu, mahmutbektas.pdr@gmail.com

Faruk Arıkan, İzmir Karabağlar Rehberlik ve Araştırma Merkezi, mfarukarikan@gmail.com

Hamdi Şimşek, İzmir Karabağlar Rehberlik ve Araştırma Merkezi, hamdisimsek88@gmail.com

ÖZ. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları örgütler için önemli araştırma konuları olmuştur. Araştırmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek ve bunlar arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkarmaktır. Araştırma, ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Genel Öz Yeterlik Ölçeği", "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmaya, İzmir ilinde çalışan 348 (235'i kadın ve 113'ü erkek) okul psikolojik danışmanı gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada, kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlik inançları ortanın üzerinde ve örgütsel özdeşleşme algıları ise orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmada ayrıca genel öz-yeterlik inançları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı ilişki görülmüştür. Genel öz-yeterlik inançlarının sürdürme boyutu, örgütsel özdeşleşme algılarının yordanmasına anlamlı katkı yapmıştır. Bu bulgular, literatürdeki önceki araştırma bulguları ile karşılaştırılarak tartışılmış ve araştırma bulgularına göre birtakım öneriler öne sürülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik Danışman, Öz-Yeterlik, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT. The perceptions of self-efficacy and organizational identification of the teachers who work in educational organizations have been important research subjects for the organizations. The aim of the study is to determine the school psychological counsellors' perception of self-efficacy and their level of organizational identification and to examine the level of relationship between them. Correlative and comparative investigation model is used in this study. In this study, "The General Self-Efficacy Scale" "The Organizational Identification Scale" and personal information forms were used as data acquisition tools. 348 (235 female and 151 male) school psychological counsellors, who were worked in İzmir, voluntarily participated to the study. Convenience sampling method was used in this study. As a result of the study, it was concluded that the school psychological counsellors' general self-efficacy beliefs are seen to be above the average, and their sense of organizational identification is on average. In this study, there was found also a positive and significant relationship between general self-efficacy beliefs and organizational identification perceptions. "Perseverance -insistence" which is the sub-dimension of general self-efficacy beliefs has a significant predictive effect on organizational identification perceptions of the school psychological counsellors. These findings were discussed in comparison with the findings of previous research in the literature and according to the research results some suggestions were asserted.

Keywords: Psychological Counselor, Self-Efficacy, Organizational Identification

SUMMARY

Purpose and Significance: It is possible to say that the teachers who have high sense of self-efficacy and organizational identification are successful in their teaching process. Teachers who have high self-efficacy will love their proffession more and will be more committed to their proffession. In order to provide organizational identification, the person should be able to bond with the organization and for this bond the person should feel self-sufficient inside the organization. While the researches that studies the organizational identification and the perception of self-efficacy together are limited, it is found that there's a need to study this topic through the school psychological counsellors' perceptions. In this research, the relationship between self-efficiency and organizational identification is aimed to being determined according to the perceptions of school psychological counsellors who work in private and state schools that are dependent on the Ministry of National Education in İzmir.

Methodology: In this research, relational model is used to examine the extent of the prediction of the sense of general self-efficacy on organizational identification. In the research, self-efficacy is taken as independent variable and the organizational identification is taken as dependent variable. "General Self-Efficacy Scale" which was adapted into Turkish by Yıldırım and İlhan (2010) and "Organizational Identification Scale" which was developed by Van Dick et al. (2004) were used for this research. The data was collected from 348 school psychological counsellors in Izmir.

Results: In the research, school psychological counsellors' general self-efficacy beliefs are primarily on "agree" scale. When we look at the results of how the school psychological counsellors are identified with their organization, it is seen that they relatively agreed to organizational identification statements on average. According to the results, while there is difference in the age variable when we look at the school psychological counsellors' general self-efficacy and their perception about the extent of the scale, there are no significant difference according to gender, department of graduation, educational status and professional seniority level. In the research we looked at the school psychological counsellors' perception of organizational identification and while there is no significant difference according to gender and educational status, we found that there is a difference if age, department of graduation and seniority level are taken into consideration. We looked at the relationship between the school psychological counsellors' general self-efficacy beliefs and their perception of organizational identification, and also it was found that there is a low level significant and positive relationship between them. According to the results of the analysis about what extent the prediction of the sense of general self-efficacy on organizational identification, it is seen that there is again a low level predictive power.

Discussion and Conclusion: According to this research it occurs that the sense of general self-efficacy of the school psychological counsellors are higher than average. Accordingly, it can be said that school psychological counsellors see themselves self-efficient about starting something new, maintaining it and their perseverance for the challenges and hardships. However, school psychological counsellors are identified with their organizations on average level. In the research it is understood that the school psychological counsellors who are over 40 see themselves more self-efficient. Besides, as the school psychological counsellors' age and seniority grow higher, they occur to identify with their organization more. In addition to this, graduates from different departments seems to identify better with their organization than the graduates of psychological counseling. As a conclusion, school psychological counsellors will identify better with their schools when their sense of self-efficacy is high. The more school psychological counsellors' persistency levels of putting a plan into action, initiating something as soon as they decide and maintaining a task until the end even if they don't like it, are high, the more their identification with the school's traits.

GİRİŞ

Örgüt, bir grubu bir araya getiren bir çatı altında toplayıp birleştiren bir unsur olarak, üyeleri açısından önem taşır. Bireylerin örgüte üyelikten duydukları gurur, bireyleri örgütün itibarına, önemine ve varlığını devam ettirmesine yönelik bir değer vermeye iter ve bireylerde örgütü benimseme duygusu gelişir. Üyeler örgüte karşı bu tür bir benimseme duygusu besledikleri ölçüde örgüte bağlılıkları artar ve bu duygu örgütün varlığını sürdürme konusundaki çaba ve isteklerini ortaya koyar (Eren, 2015: 41). Çalışanların örgüte bağlılıkları örgütün amaçları ile kendi amaç ve çıkarlarını özdeşleştirmeleri anlamı taşır. Bu durum bireyin örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliği kurması anlamına gelmektedir (Eren, 2015: 555). İnsanlar olumlu öz-değerlendirme yaparlar, üyesi oldukları grubu diğer gruplardan daha üstün görürler, üstün gördükleri bu grupla sıkı sıkıya özdeşleşirler. Bu noktada da karşımıza sosyal kimlik kavramı çıkar. Söz konusu kavramın tanımlanması ve ilgili süreçlerin açıklanması ile ilgili en yeni ve en kapsamlı girişim de Sosyal Kimlik Kuramı ile kendini göstermektedir (Demirtaş, 2003: 124). Sosyal Kimlik Kuramına göre benlik kavramı, yetenekler ve ilgiler gibi kendine özgü özellikleri kapsayan kişisel bir kimlik ile belirli grup sınıflandırmalarını kapsayan sosyal bir kimlikten meydana gelmektedir (Tajfel ve Turner, 1985'ten akt. Mael ve Ashforth, 1992: 104). Bu kurama göre birey sosyal gruplar içinde grupları

sınıflandırmaya eğilimlidir. Bununla birlikte sosyal özdeşleşme, sınıflandırılan bir gruba aidiyet algısıdır (Mael ve Ashforth, 1992: 104).

Günümüzün hızla değişen şartlarına ayak uydurmak isteyen örgütler, belirsizlik ve kaygıyı azaltmak için çalışanların örgütle özdeşleşmelerine önem vermektedir (Barker ve Tompkins, 1994'den akt. Ertürk, 2010: 409). Gözlenen hızlı ve karmaşık sosyal değişimler, örgütsel analizlerde örgütsel özdeşleşmenin önemini büyük ölçüde arttırmıştır. Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri, çalışma davranışını anlamada önemli bir faktör olarak bilinmektedir (Lee, 1971). Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin sağlanabilmesi, bireyin kendine yönelik yeterlik algısı ve örgüt içindeki yerinin ne olduğuna ilişkin algısı önemli rol oynar. Bireyin öz-yeterlik algısı kendini işiyle ilgili hangi düzeyde gördüğü durumudur. Öz-yeterliği yüksek çalışanların örgütleri ile daha yüksek düzeyde özdeşleşecekleri, dolayısıyla örgütün amaçlarına daha yüksek katkı sağlayacakları düşünülmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kavramını anlamak için kimlik kavramını öncelikle anlamak gerekir. Kimlik, "ben kimim?" ya da "biz kimiz?" sorusuna bağlamsal olarak uygun yanıtlar veren bireyin ya da grubun kendine dönük tanımlamalarıdır (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008: 327). Geleneksel olarak bireylerin sosyal gruplarla olan ilişkileri "özdeşleşme" terimi ile nitelendirilir (Bornewasser ve Bober, 1987: 267). Özdeşleşme, kişinin sosyal bir nesne ile ilişkinin kişisel sunumu (Brown, 1969: 347) veya "başarı ve başarısızlık durumlarını da kapsayan, bir gruba ait olma ya da birlik olma algısı" olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 34).

Örgütsel bağlamda özdeşleşme terimini ilk kullanan Foote (1951) olmuştur. Foote, örgütsel özdeşleşmeyi belirli bir kimlik ya da kimlikler dizisine bağlılık olarak tanımlamıştır (Akt. Bartels, 2006: 5). Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini üyesi olduğu örgütle tanımlayarak örgütle bir olma ve örgüte aidiyet algısına sahip olmasıdır (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Özdeşleşme bireyin örgütün amaç ve değerlerinin gerçekleştirilmesine yönelik durumu ile ilgili örgütle kurduğu duyuşsal bir bağlıdır (Buchanan, 1974: 533).

Sosyal özdeşleşmenin özel bir biçimi olan örgütsel özdeşleşme (Ashforth ve Mael, 1989: 22), üyelerin örgütün belirli özelliklerini kendi özellikleri olarak benimsediklerinde meydana gelen psikolojik bağın bir şeklidir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994: 242). Örgüt bağlamında özdeşleşme çeşitli şekillerde olabilir. Birey, kendi işiyle, çalıştığı birim ya da grupla ve bir bütün olarak örgütle özdeşleşir (Christ, van Dick, Wagner ve Stellmacher, 2003: 332). Tajfel'e (1981'den akt. van Dick, 2001: 270) göre bir grupla özdeşleşmenin üç bileşeni vardır. Bunlar: bilişsel bileşen (belirli bir gruba üyelik bilgisi), duyuşsal bileşen (bu gruba duygusal olarak bağlanma) ve değerlendirici bileşen (gruba ait değer atfetme). Van Dick (2001) bu üç bileşene dördüncü bileşen olarak davranışsal bileşeni eklemiş ve alan yazın ışığında özdeşleşmenin farklı odak noktaları olduğunu öne sürmüştür. Buna göre birey, kariyeri ile çalıştığı birim ya da grupla, bir bütün olarak örgütle, meslek ya da meslek grubuyla özdeşleşmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin, örgüt ve örgüt üyelerinin iyi oluşları üzerindeki etkisi uzun zamandan beri bilinmektedir. Örgüt ile özdeşleşen bireyler çeşitli şekillerde örgüte destek olma eğiliminde olurlar (Mael ve Ashforth, 1992: 117). Örgütsel özdeşleşme, kişilerle çalıştıkları örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamanın bir yoludur. Eğer çalışanlar örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşirlerse, bu sonuçta dış çevre tarafından örgütün olumlu değerlendirilmesine yol açacaktır (Bartels, 2006: 1). Bundan dolayı örgüt liderleri üye özdeşleşmesini güçlendirmek isterler, çünkü özdeşleşmenin çalışanların performansları üzerinde olumlu etki yapacağına inanırlar (Fiol, 2001: 691). Yine Van Dick (2001) de grup özdeşleşmesi ve performans bağlamında düşünüldüğünde, özdeşleşmenin artmasının bireyin performansının artmasına yol açtığını belirtmektedir. Bununla birlikte çalışanın performansı işi ile ilgili kendini yeterli olarak görmesine dayanır.

Öz-yeterlik

Öz-yeterlik, ilk olarak Albert Bandura tarafından Sosyal Bilişsel Kuramın açıklamalarında dile getirilmiş ve irdelenmiş bir kavramdır. Bandura (1977), Sosyal Bilişsel Kuramın anahtar bir bileşeni olarak öz-yeterliği tanıtmış ve sonuç beklentileri yönünden insan motivasyonunu tartışmıştır (Zimmerman, 2000: 83). Bandura (1977) öz-yeterliğin bir sonuç elde etmek için gerekli olan davranış başarıyla yapma konusundaki inançlarla ilgili olduğunu belirtmektedir. Burada, sonuç

inancı ve davranışı başarıyla yapma konusundaki inanç olmak üzere davranışın iki temel dayanağı olduğu dikkat çekmektedir (Bıkmaz, 2002: 200). Bandura Sosyal Bilişsel Kuramı açıklarken, insanların olası durumlara ilişkin kendi yaşantılarına dayalı olarak bir beklenti geliştirdiğini öne sürer. İnsanlar kendi sergileyecekleri bir davranışın sonucunda arzu ettikleri bir sonucu beklerler (sonuç beklentisi). Bununla beraber kişilerde bu davranışı gerçekleştireceklerine yönelik bir yeterlik beklentisi de bulunur (Bandura, 1977: 193). Kişinin bu olası durumlarla başa çıkmak, bunların üstesinden gelmek için kendi becerilerine ilişkin değerlendirmesi ve bunun sonucunda geliştirdiği özel inancını öz-yeterlik olarak adlandırmaktadır. Öz-yeterliği, kişinin belirlenmiş bazı hedeflere ulaşmak için gereken eylemleri örgütleme ve gerçekleştirme ile ilgili kendi yeteneklerine ilişkin kişisel algısıdır (Bandura, 1977).

Bandura (1977) yeterlik beklentilerinin dört kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bunlar; performans başarıları, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve duygusal uyarılmalar (Bandura, 1977; Hoy, 2000; Zimmerman, 2000). Bu kaynaklardan en etkili olanı kişisel uzmanlık deneyimlerine dayandığı için performans başarılarıdır. Başarılar uzmanlık beklentilerini artırır, tersine başarısızlık ise beklentileri düşürür. Öz-yeterlik inancı bir kere oluştuğunda artık diğer durumlara da genellenebilir. Bunun kadar etkili olmasa da birey aynı zamanda başkalarının deneyimlerinden de etkilenecek kendisi hakkında bir yeterlik inancı geliştirir. Bunun yanında sözel ikna yoluyla başkalarının öneri ve yorumları kişinin öz-yeterliğini etkilemektedir. Kişinin içinde bulunduğu duygu durumu yeterlik algısının gelişmesinde olumsuz etki yapabilmektedir. Yüksek düzeyde yaşanan stres ve kaygı tehlikeli durumlara baş etmede öz-yeterliği etkileyebilmektedir (Bandura, 1977).

Sharp'a (2002'den akt. Korkut ve Babaoğlu, 2012: 270) göre öz yeterlik inancı, birey davranışlarının en önemli yordayıcısıdır. Bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve denetim gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, bu görevi seçmeye daha istekli olur, bu konudaki kararlılıklarını dile getirir, gereken davranışları sergilerler. Bandura (1977) sonuç beklentisi ve öz-yeterlik algıları yüksek olan insanların daha güvenli ve kararlı biçimde hareket edeceklerini savunur. Yüksek öz-yeterlik ile beraber düşük sonuç beklentisi, kişinin çabalarının geçici olarak yoğunlaşmasına neden olsa da bu durum bir süre sonra hayal kırıklığına yol açabilir. Kişinin öz-yeterliği ve sonuç beklentisinin ikisi de düşük düzeyde ise kolayca vazgeçebilecektir (Riggs ve Enochs, 1989: 5). Öz-yeterlik inançları yaptığımız seçimleri, bir faaliyet için gösterdiğimiz çabayı, engeller ve güçlükler karşısındaki dayanıklılığımızı, düşünce yapımızı ve duygularımızı etkiler (Pajares, 1996).

Bir kişinin kendi yeterliğine ilişkin inançları akademik motivasyon alanında da önemlidir (Pajares, 1996: 545). Öz-yeterlik, çalışanların öğrenme ve performansını üç şekilde etkiler (Bandura, 1982'den akt. Lunenburg, 2011: 2):

1. *Öz-yeterlik çalışanların kendileri ile ilgili belirledikleri hedefleri etkiler.* Öz-yeterliği düşük çalışanlar kendileri ile ilgili göreceli olarak daha düşük hedefler belirlerler. Tam tersine öz-yeterliği yüksek olanlar ise daha yüksek kişisel hedefler belirler.

2. *Öz-yeterlik insanların işleri için gösterdikleri çaba kadar öğrenmelerini de etkiler.* Yüksek öz-yeterliğe sahip çalışanlar genellikle yeni görevler içi gereken performansı öğrenmek için sıkı çalışırlar, çünkü gösterdikleri çaba ile başarabileceklerine inanırlar. Düşük öz-yeterliğe sahip çalışanlar ise kendilerini biraz zorlayacak görevlerde düşük çaba gösterirler, çünkü çabalarının başarıya yol açacağından emin olamazlar.

3. *Öz-yeterlik yeni ve zor görevlerle ilgili girişimlerin devamlılığını etkiler.* Yüksek öz-yeterliği olan çalışanlar özel bir görev içi öğrenme ve çabalarına güvenirlir. Bu yüzden sorunlarla karşılaştıklarında bile çabalarında bir devamlılığı sağlarlar. Tersine öz-yeterliği düşük olan çalışanlar ise zor bir görev için performanslarında ve öğrenmelerinde kendilerini yetersiz hissederler ve vazgeçme eğiliminde olurlar.

Öğretmen Öz-Yeterliği

Hem eğitim bilimlerinin hem de yönetim bilimlerinin ortak ve en önemli amaçlarından biri, insanların sahip oldukları yetenekleri tam olarak kullanabilmelerini sağlamaktır (Kurt, 2012: 195). Öğretmenlerin algı ya da inançlarının araştırılması öğretmen davranışının daha iyi anlaşılması için hayati önem taşır (Riggs ve Enochs, 1989: 3). Bu bağlamda öz-yeterlik konusunun en fazla araştırıldığı alanlardan biri de eğitimidir (Kurt, 2012: 196).

Öğretmenlerin öz-yeterliği konusunda görülen ilk önemli araştırma Gibson ve Dembo'nun (1984) ilkökul öğretmenleri ile yaptığı çalışmadır. Bu araştırma sonucunda öğretmen öz-yeterliğinin Bandura'nın öz-yeterlik modeline benzer şekilde çok boyutlu olduğu ortaya konmuş, öğrencilerin öğrenebileceğine inanan ve kendi öğretme yeterliklerine güvenen öğretmenlerin daha etkili olacağı vurgulanmıştır.

Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy (1998: 22) öğretmen öz-yeterliğini, öğretmenin belirli bir bağlamdaki belirli bir öğretim görevini başarıyla gerçekleştirmesi için gerekli olan eylemleri organize etme ve yerine getirmesine ilişkin sahip olduğu inancı olarak tanımlamıştır. Onlara göre bir performansa ilişkin yetkinlik gelecek yeterlik inançlarını şekillendirecek yeni bilgiler sağlayan yeni bir uzmanlık deneyimi oluşturur. Yüksek bir yeterlik daha yüksek bir etkililiğe, daha iyi ve daha kararlı bir performansa yol açar. Bunun tersi de doğrudur. Daha düşük bir yeterlik ise daha zayıf öğretim çıktılarına, daha düşük çabaya, kolayca vazgeçmeye ve sonrasında azalan bir etkililiğe yol açar. Böylece çabayı gösteren kişideki bu yeterlik duygusu tarafından etkilenen çaba ve kararlılık düzeyi ile gerçekleştirilen bir öğretim performansı, gelecek yeterlik inançlarına bir kaynak oluşturur.

Yapılan araştırmalara bakarak, öz yeterlikleri yüksek olan öğretmenlerin öğretim sürecinde yer alan temel konuları başarıyla yürüttüklerini ve diğer öğretmenlere göre farklı olduklarını söylemek olanaklıdır (Kiremit, 2006'dan akt. Korkut ve Babaoğlu, 2012: 271). Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone'a (2006) göre öğretmenlerin bireysel yeterlik inançları onların iş tatminini ve öğrencilerin akademik başarılarını etkilemektedir. Öz-yeterlik inançları yüksek düzeyde olan öğretmenler iş tatminlerini devam ettiren ve besleyen kişiler arası ilişki ağlarını ve bununla ilişkili şartları yaratabileceklerdir. Çoğu ülkede öğretmenlerin iş tatmini birçok yeni sorumluluk ve dışsal ödüllerin azlığı nedeniyle sıklıkla risk altındadır. Bu bağlamda öğretmenlerin yeterlikleri ile ilgili algıları içsel motivasyon ve tatmin için temel kaynak durumundadır (Caprara ve diğ., 2006: 485). Schmitz (2000), öz-yeterlik beklentisinin, meslek stresine karşı koruyucu bir faktör olduğunu belirterek, öz-yeterli öğretmenlerin mesleklerine daha çok yönelen ve memnuniyeti yüksek olan öğretmenler olduklarını söylemektedir (Akt. Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004:262).

Öz-yeterliği yüksek olan öğretmenler mesleklerini daha çok sevecek ve mesleklerine daha fazla bağlı olacaklardır (Tarkın, ve Uzuntiryaki, 2012). Öğretmenlerin öz-yeterliği arttıkça, öğretimsel yaratıcılık (Nie, Tan, Liau, Lau ve Chua, 2013), iş doyumları (Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013; Gençtürk ve Memiş, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2014; Telef, 2011), yaşam doyumları (Telef, 2011), problem çözme becerileri (Altunçekiç, Yaman ve Koray, 2005; Aylar ve Aksin, 2011; Kesicioğlu ve Güven, 2014; Yenice, 2012), empati ve iletişim becerileri artmakta (Kesicioğlu ve Güven, 2014) ve tükenmişlikleri azalmaktadır (Bümen, 2010; Friedman, 2003; Gholami, 2015; Gündüz, 2012; Savaş, Bozgeyik ve Eser, 2014; Schwarzer ve Hallum, 2008; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2014; Telef, 2011).

Eğitimde öz-yeterlik ile Fen öğretimi (Riggs ve Enochs, 1989; Saka, Bayram, ve Kabapınar, 2016), öğrenci öz-yeterlik inancı (Zimmerman, 2000), özel eğitim öğretmenleri (Sarıçam ve Sakız, 2014) gibi eğitimin farklı alanları ve grupları ile yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Genel olarak öğretmen öz-yeterliği (Azar, 2010; Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Hoy, 2000; Kushner, 1993; Saracaloğlu, Yenice ve Özden, 2013; Şenol ve Ergün, 2015; Tabancalı ve Çelik, 2013; Trentham, Silvern, ve Brogdon, 1985; Ülper ve Bağcı, 2012; Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer, 2009) araştırmaları önemli bir konu olagelmıştır.

Psikolojik danışmanların verdikleri hizmetin kalitesine etki eden en önemli özelliklerinden birisinin öz yeterlik algıları olduğu bildirilmektedir (Beutler, Machado, ve Neufeldt, 1994'den akt. Yüksel, Diken, Aksoy ve Karaaslan, 2012). Öz-yeterlik algıları yükseldikçe stres, depresyon ve kaygı gibi duygusal tepkileri azalmaktadır (Al-Darmaki, 2005; Cheng, Liu, Xu, Xue ve Guo, 2011; Meyer, 2012). Bu duygusal tepkiler psikolojik danışmanların okuldaki görevlerini yerine getirmede ve danışma sürecinde önemlidir.

Psikolojik danışmanlardaki danışma öz-yeterliği bir kişinin yakın bir gelecekte bir danışana etkili bir şekilde danışma yapabilme yeterlikleri hakkındaki yargılarıdır (Larson ve diğ., 1992'den akt. Pamukçu, 2011). Larson'a (1998'den akt. Pamukçu, 2011) göre danışman öz-yeterlik inancı ne yapacağını bilme il eylemi gerçekleştirme arasında aracı rolündedir ve aynı zamanda etkili danışmanın birincil belirleyicisidir. Bu çerçevede alan yazında psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları (Aksoy ve Diken, 2009; Greason ve Cashwell, 2009; Pamukçu, 2011; Meyer, 2012;

Öztürk, 2014) ile ilgili çalışmalar olmakla beraber, psikolojik danışmanların öz-yeterlik algıları (Can, 2010; Cheng ve diğ., 2011; Gündüz, 2012; Haron, Jaafar ve Baba, 2010; Larson ve Daniels, 1998; Owens, Bodenhorn ve Bryant, 2010; Sali Bilgiç, 2011; Yüksel ve diğ., 2012) ile ilgili çalışmalar da bulunmaktadır.

Alan yazında öz-yeterlik ile ilgili çok sayıda çalışma olmasına karşın okul psikolojik danışmanların öz-yeterliği ile ilgili birkaç çalışma olduğu görülmektedir (Can, 2010). Türkiye’de öğretmenlerin kendine güven duygusunu ve kendi yeterliklerine yönelik görüşlerini değerlendirmeye yönelik çalışmalar oldukça sınırlı olmakla birlikte bu konu ile ilgili çalışmalar son zamanlarda ivme kazanmıştır (Diken, 2004: 104).

Örgütsel Özdeşleşme ve Öz-yeterlik İlişkisi

Bandura’ya (1989) göre kişinin kendi yeterliği ile ilgili yargısı onun seçimlerine etki eder. Bandura, düşük öz-yeterliğin insanlarda işle ilgili belirli becerilerin gösterilmesi gereken durumlardan kaçınmalarına yol açtığını gözlemlemiştir (Akt. Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Örgüt içindeki özerklik ancak bireyin örgüt ile olan bağının güçlü olması ile mümkün olacaktır. Yapılan işin bireyin kendisi için bir anlam ifade ettiği, bireyin öz-yeterliğinin dolayısıyla yetkinliğinin yüksek olduğu, bununla birlikte özerkliğin sağlandığı ve bunun iş çıktılarına etki ettiği durumlarda özdeşleşmenin gerçekleşmesine yol açacağı düşünülebilir.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramları arasında farklılıklar olmasına rağmen birbirlerine en yakın komşu olan ilişkili iki kavramdır (Çiftçioğlu, 2010; Riketta, 2005). Ashforth ve diğerlerine (2008: 332) göre örgütsel özdeşleşmenin kavramsal yapısı ile örgütsel bağlılık birbirleri ile belirli ölçülerde örtüşmektedir. Buchanan (1974), özdeşleşmenin, bireyin amaçları ile örgütün değerleri arasındaki uyum olduğunu belirtmiş ve özdeşleşmeyi örgütsel bağlılığın bileşenlerinden biri olarak görmüştür. O'Reilly ve Chatman'ın (1986) bireyin örgüte psikolojik bağlılığını açıklarken dayandığı temellerden birisi özdeşleşmedir. Bu bağlamda yazarlara göre özdeşleşme, örgütle isteğe dayalı kurulan bir bağlıdır. Yine Caldwell, Chatman ve O'Reilly'ye (1990) göre de özdeşleşme örgütle birey arasındaki bağın bileşenlerinden biridir. Harris ve Cameron (2005) ve Johnson, Morgeson ve Hekman (2012) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Rawat'a (2011) göre örgütsel bağlılık bireyin örgütle olan özdeşleşmesi ve katılımı olarak anlaşılmaktadır. Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da bu bağlamda değerlendirilebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin sağlanması bireyin örgüt ile bağ kurmasını gerektirir. Bu bağın kurulması bireyin kendini örgüt içinde yeterli hissetmesine bağlıdır. Öz-yeterlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara alan yazında rastlanmamakla birlikte, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların tümünde öz-yeterlik, psikolojik güçlendirmenin bir alt boyutu olarak ele alınmış ve örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi ortaya konmuştur. Ayrıca Harris ve Cameron'un (2005) araştırmasında hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel bağlılık ile öz-yeterlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ertürk'ün (2010) araştırmasında da algılanan yeterlik ile örgütsel özdeşleşme arasında yine pozitif ilişki bulunmuştur.

Alan yazındaki araştırmaların da gösterdiği üzere bireyin örgütü ile özdeşleşmesine, öz-yeterliğinin yüksek olması önemli katkı yapacaktır. Alan yazında örgütsel özdeşleşme ve öz-yeterlik algısını birlikte ele alan araştırmalar sınırlı olmakla birlikte psikolojik danışmanların algıları üzerinden incelenmesine yönelik bir gereksinim olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonunda resmi ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanlar tarafından algılanan örgütsel özdeşleşme ve genel öz-yeterlik algıları belirledikten sonra elde edilen bulgulardan yola çıkarak bazı öneriler öne sürülebilecektir.

Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme ve öz-yeterlik arasındaki ilişkinin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların algılarına dayalı olarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Buradan hareketle araştırma problemi şu şekilde oluşturulmuştur: “MEB’na bağlı resmi ve özel okullarda psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik inançları örgütsel özdeşleşme algılarını yordamakta mıdır?”

Problem cümlesine dayalı olarak araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algıları hangi düzeydedir?
2. Psikolojik danışmanların örgütsel özdeşleşme algıları hangi düzeydedir?
3. Psikolojik danışmanların algılarına göre öz-yeterlik düzeyleri örgütsel özdeşleşme algılarını yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırmada genel öz-yeterlik algısının örgütsel özdeşleşmeyi ne ölçüde yordadığını incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005: 81). Teorik yapıda öz-yeterlik ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğu düşüncesinden hareket edilerek desenlenen araştırma, öz-yeterlik bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İzmir ili metropol ilçelerindeki MEB'na bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırma için kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi kullanılmıştır. İzmir'de çeşitli okullarda görev yapan psikolojik danışmanlara anket formu uygulanmış, veri kaybı olmayan formlar analize dâhil edilmiştir. Buna göre 348 adet anket formu geçerli kabul edilerek istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, okullarda görev yapan psikolojik danışmanların demografik özelliklerini belirten kişisel bilgi formu, ikinci bölümde genel öz yeterlik inançlarını belirlemeye yönelik Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan "*Genel Öz Yeterlik Ölçeği*", üçüncü bölümde ise örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemeye yönelik Van Dick ve diğ. (2004) tarafından geliştirilen "*Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği*" kullanılmıştır.

Genel Öz-yeterlik Ölçeği, algılanan öz yeterliği genel anlamda değerlendirmektedir. Bu değerlendirmede bireyin, tüm stresli yaşam olaylarına uyum sağlama ve günlük yaşamın zorluklarıyla başa çıkmadaki yeterliği hakkında sahip olduğu zihinsel kestirimini belirlemek amaçlanmaktadır (Scholz ve Schwarzer, 2005'den akt. Aypay, 2010: 120). Ölçek, geliştiren kişiler tarafından geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış veri toplama aracıdır. Yıldırım ve İlhan (2010) güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,80; iki yarım güvenilirliğini 0,77; test tekrar test güvenilirliğinde Pearson Korelasyon değerini (r) 0,69 bulmuştur. Bu çalışmada Genel Öz-Yeterlik Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,88 bulunmuştur. Bu değere göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Öz-yeterlik ölçeğinden en az 17,00, en fazla 85,00 puan alınabilmektedir. 5'li katılım derecesini ölçen (*kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum*) 17 maddeden oluşan ölçek, üç faktörlü bir yapı göstermektedir. Bunlar: 9 madde ile Başlama, 5 madde ile Yılmama, 3 madde ile Sürdürme Çabası-İsrar. Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır. Puanın artması öz-yeterlik inancının arttığını göstermektedir.

Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinin Cronbach Alfa değeri bu çalışmada 0,80 olarak bulunmuştur. Daha önce Özgözü (baskıda) tarafından resmi ve özel okullardaki öğretmenlere uygulanan ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,85 olarak bulunmuştur. Van Dick ve diğerleri (2004) ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değerini 0,81 olarak tespit etmişlerdir. 7 maddeden oluşan ve katılımcının maddelerdeki ifadelerle 5'li katılım derecesini ölçen (*kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum*) örgütsel özdeşleşme ölçeğinden en az 7,00, en fazla 35,00 puan alınabilmektedir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği bilişsel, duyuşsal, değerlendirmeci ve davranışsal olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 4 ve 5. maddeler ters puanlanmaktadır. Puanın artması örgütsel özdeşleşmenin arttığını göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri üzerinde SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılarak istatistiksel çözümler yapılmıştır. Araştırmada; iki bağımsız grubun

aritmetik ortalamaları arasındaki farkı test etmek için t testi, ikiden fazla bağımsız grubun aritmetik ortalamalarının farkını test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini belirlemek için Pearson çarpım-moment korelasyon katsayısı (r), değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek için Çok Değişkenli Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Aritmetik ortalama puanlarının yorumlanması aşağıdaki puan aralıklarına göre yapılmıştır: 1,00-1,80 arası *kesinlikle katılmıyorum*, 1,81-2,60 arası *katılmıyorum*, 2,61-3,40 arası *kısmen katılıyorum*, 3,41-4,20 arası *katılıyorum*, 4,21-5,00 arası *kesinlikle katılıyorum*.

Verilerin normallik varsayımını test etmek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması normallik varsayımının karşılandığını göstermektedir (Leech, Barret ve Morgan, 2008: 21; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 16). Yapılan analiz sonucunda değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında kaldığı görülmüştür.

BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleri, öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişken	Grup	Katılımcı Sayısı (n)	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	235	67,5
	Erkek	113	32,5
Yaş	30 ve altı	59	17
	31-40	151	43,4
	41 ve üstü	138	39,7
Mezun Olunan Bölüm	PDR, EPH, Psikoloji	253	72,7
	Diğer	95	27,3
Mesleki Kıdem (Yıl)	5 ve altı	38	10,9
	6-10	66	19
	11-15	77	22,1
	16-20	109	31,3
	21 ve üstü	58	16,7
Eğitim Durumu	Lisans	289	83
	Lisansüstü	59	17

Tablo 1’e göre katılımcıların 235’i (%67,5) kadın, 151’i (%43,4) 31-40 yaş arasında, 253’ü (%72,7) PDR, EPH ve Psikoloji bölümü mezunu, 109’u (%31,3) 16-20 yıl arası kıdeme sahip ve 289’u (%83) lisans mezunudur.

Psikolojik danışmanların Genel Öz-yeterlik Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Psikolojik Danışmanların genel öz-yeterlik ölçek maddelerine aitaritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Genel Öz-yeterlik Ölçeği	n	\bar{x}	SS
Başlama	2. Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	348	3,75	1,05
	4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	348	4,11	0,85
	5. Her şeyi yarım bırakırım.	348	4,30	0,87
	6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	348	4,19	0,90
	7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	348	4,14	0,89
	10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	348	3,99	0,88
	11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	348	4,02	0,86
	12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	348	4,22	0,79
	17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	348	4,22	0,83
	Toplam	348	4,10	0,63
Yılmama	3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar uğraşırım.	348	3,94	0,88
	13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	348	3,07	1,00
	14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	348	3,78	1,01
	15. Kendine güvenen biriyim.	348	4,13	0,83
	16. Kolayca pes ederim.	348	4,24	0,84
	Toplam	348	3,83	0,57
Sürdürme Çabası-Israr	1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	348	3,82	0,81
	8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	348	3,39	0,98
	9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	348	3,94	0,85
	Toplam	348	3,72	0,62
Genel Öz-yeterlik Ölçeği Geneli		348	3,95	0,51

Tablo 2'ye göre psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik boyutlarından sırasıyla, başlama ($\bar{x}=4,10$), yılmama ($\bar{x}=3,83$) ve sürdürme çabası-ısrar ($\bar{x}=3,72$) boyutlarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde *katılıyorum* düzeyinde oldukları görülmektedir. Yine genel öz-yeterlik ölçeği geneline ($\bar{x}=3,95$) bakıldığında 5'li dereceleme göre psikolojik danışmanlar *katılıyorum* düzeyindedir. Ölçek ifadelerinden en düşük aritmetik ortalama değerine sahip maddeler 13. madde (*Başarısızlık benim azmimi arttırır*), 8. madde (*Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım*) ve 2. maddedeki (*Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır*) ifadelerdir. En yüksek derecede katıldıkları maddeler ise sırasıyla, 5. madde (*Her şeyi yarım bırakırım*), 16. madde (*Kolayca pes ederim*) ve 17. maddedeki (*Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum*) ifadeler olmuştur.

Psikolojik danışmanların Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Danışmanların örgütsel özdeşleşme ölçek maddelerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Örgütsel Özdeşleme Ölçeği	n	\bar{x}	SS
1. Kendimi okulum ile özdeşleştiririm.	348	3,61	1,11
2. Okulum kişiliğimi çok iyi yansıtır.	348	2,92	1,09
3. Okulumda çalışmaktan hoşlanırım.	348	3,78	0,87
4. Bu okulda gönülsüz olarak çalışıyorum.	348	3,95	1,03
5. Bazen bu okulda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim.	348	4,38	0,90
6. Çalıştığım okul başkaları tarafından olumlu değerlendirilir.	348	3,57	1,14
7. Okulum için ne gerekiyorsa yaparım.	348	3,84	0,95
Örgütsel Özdeşleme Ölçeği Geneli	348	3,06	0,51

Tablo 3'e göre psikolojik danışmanların örgütsel özdeşleşme ölçeğinde en düşük derecede katıldıkları madde 2. madde (*Okulum kişiliğimi çok iyi yansıtır*) iken en yüksek derecede katıldıkları madde 5. madde (*Bazen bu okulda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim*) olmuştur.

Psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre genel öz-yeterlik (ÖY) ve örgütsel özdeşleşme algıları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Danışmanların cinsiyetlerine göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları t testi

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
ÖY/Başlama	Kadın	235	4,11	0,63	346	0,49	0,62
	Erkek	113	4,08	0,63			
ÖY/Yılmama	Kadın	235	3,81	0,59	346	-0,86	0,39
	Erkek	113	3,87	0,53			
ÖY/Sürdürme	Kadın	235	3,73	0,59	346	0,65	0,52
	Erkek	113	3,68	0,67			
ÖY/Genel	Kadın	235	3,96	0,52	346	0,18	0,86
	Erkek	113	3,95	0,49			
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	235	3,02	0,48	346	-1,79	0,08
	Erkek	113	3,13	0,56			

Tablo 4'e göre erkek ve kadın psikolojik danışmanların genel öz-yeterliğin başlama, yılmama, sürdürme boyutlarına ve genel öz-yeterlik toplamına ilişkin algıları *katılıyorum* düzeyinde; örgütsel özdeşleşme algıları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir. Genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algılarında psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

Psikolojik danışmanların yaşlarına göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik danışmanların yaşlarına göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları tek yönlü varyans analizi

Değişken	Yaş	n	\bar{x}	SS		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F
ÖY/ Başlama	30 yaş ve altı	59	3,94	0,74	GA	2,61	2	1,30	3,36*
	31-40 yaş	151	4,09	0,56	Gİ	133,65	345	0,39	
	41 yaş ve üstü	138	4,19	0,63	Toplam	136,26	347		
ÖY/ Yılmama	30 yaş ve altı	59	3,72	0,66	GA	0,98	2	0,49	1,51
	31-40 yaş	151	3,84	0,50	Gİ	111,57	345	0,32	
	41 yaş ve üstü	138	3,88	0,59	Toplam	112,55	347		
ÖY/ Sürdürme	30 yaş ve altı	59	3,62	0,59	GA	2,86	2	1,43	3,80*
	31-40 yaş	151	3,65	0,59	Gİ	129,76	345	0,38	
	41 yaş ve üstü	138	3,83	0,65	Toplam	132,61	347		
ÖY/ Genel	30 yaş ve altı	59	3,82	0,60	GA	1,97	2	0,99	3,81*
	31-40 yaş	151	3,94	0,47	Gİ	89,19	345	0,26	
	41 yaş ve üstü	138	4,03	0,50	Toplam	91,16	347		
Örgütsel Özdeşleşme	30 yaş ve altı	59	2,91	0,49	GA	4,79	2	2,39	9,82**
	31-40 yaş	151	2,98	0,49	Gİ	84,12	345	0,24	
	41 yaş ve üstü	138	3,20	0,51	Toplam	88,91	347		

*p<0,05; **p<0,001

Tablo 5'e göre tüm yaş gruplarında öz-yeterlik boyutları ve genelinde katılımcıların *katılıyorum* düzeyinde iken, yine tüm yaş gruplarının örgütsel özdeşleşme ifadelerine katılımcıların yanıtları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir. Tablo 5'e göre psikolojik danışmanların öz-yeterlik başlama,sürdürme ve öz-yeterlik genelinde gruplar arasında fark vardır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD Testi sonucu öz-yeterlik başlama boyutunda 41 ve üstü yaşta olanların 30 yaş ve altı olanlara göre daha yüksek olduğu, öz-yeterlik sürdürme boyutunda 41 yaş ve üstü olanların 40 yaş ve altı olanlara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu; yine öz-yeterlik ölçek genelinde 41 ve üstü yaşta olanların 30 yaş ve altı olanlara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik danışmanların örgütsel özdeşleşme algılarına bakıldığında ise 41 yaş ve üstü olanların, 40 yaş ve altı olanlardan daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmektedir.

Psikolojik danışmanların mezun oldukları bölüme göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algılarına ait t testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik danışmanların mezun oldukları bölüme göre öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları t testi

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
ÖY/Başlama	PDR, EPH ve Psikoloji	253	4,09	0,62	346	-0,58	0,56
	Diğer	95	4,13	0,65			
ÖY/Yılmama	PDR, EPH ve Psikoloji	253	3,80	0,57	346	-1,76	0,08
	Diğer	95	3,92	0,55			
ÖY/Sürdürme	PDR, EPH ve Psikoloji	253	3,71	0,59	346	-0,07	0,94
	Diğer	95	3,72	0,69			
ÖY/Genel	PDR, EPH ve Psikoloji	253	3,94	0,51	346	-0,97	0,34
	Diğer	95	4,00	0,53			
Örgütsel Özdeşleşme	PDR, EPH ve Psikoloji	253	3,01	0,52	346	-2,71	0,01*
	Diğer	95	3,17	0,46			

*p<0,05

Tablo 6'ya göre psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algıları *kısmen katılıyorum* iken örgütsel özdeşleşme algıları *katılıyorum* düzeyindedir. Katılımcıların mezun oldukları bölüme göre öz-yeterlik algıları arasında anlamlı bir farklılık görünmemektedir. Örgütsel özdeşleşme algılarına bakıldığında ise diğer bölüm mezunlarının örgütsel özdeşleşme algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Psikolojik danışmanların meslekteki kıdemlerine göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik danışmanların kıdemlerine göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları tek yönlü varyans analizi

Değişken	Kıdem	n	\bar{x}	SS		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F
ÖY/ Başlama	5 yıl ve altı	38	4,02	0,77	GA	2,01	4	0,50	1,28
	6-10 yıl	66	4,05	0,58	Gİ	134,25	343	0,39	
	11-15 yıl	77	4,04	0,66	Toplam	136,26	347		
	16-20 yıl	109	4,12	0,57					
	21 yıl ve üstü	58	4,25	0,63					
ÖY/ Yılmama	5 yıl ve altı	38	3,77	0,72	GA	1,19	4	0,30	0,92
	6-10 yıl	66	3,77	0,52	Gİ	111,36	343	0,33	
	11-15 yıl	77	3,78	0,52	Toplam	112,55	347		
	16-20 yıl	109	3,89	0,51					
	21 yıl ve üstü	58	3,89	0,68					
ÖY/ Sürdürme	5 yıl ve altı	38	3,65	0,65	GA	2,34	4	0,58	1,54
	6-10 yıl	66	3,57	0,58	Gİ	130,28	343	0,38	
	11-15 yıl	77	3,75	0,58	Toplam	132,61	347		
	16-20 yıl	109	3,78	0,64					
	21 yıl ve üstü	58	3,75	0,64					
ÖY/ Genel	5 yıl ve altı	38	3,88	0,66	GA	0,50	4	0,12	0,96
	6-10 yıl	66	3,89	0,47	Gİ	44,27	343	0,13	
	11-15 yıl	77	3,92	0,48	Toplam	44,77	347		
	16-20 yıl	109	4,00	0,47					
	21 yıl ve üstü	58	4,06	0,56					
Örgütsel Özdeşleşme	5 yıl ve altı	38	2,90	0,54	GA	3,81	4	0,95	3,84*
	6-10 yıl	66	2,93	0,47	Gİ	85,10	343	0,25	
	11-15 yıl	77	3,03	0,55	Toplam	88,91	347		
	16-20 yıl	109	3,12	0,46					
	21 yıl ve üstü	58	3,21	0,51					

*p<0,05

Tablo 7'ye göre psikolojik danışmanların öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri dikkate alındığında tüm grupların genel öz-yeterlik algıları *katılıyorum* düzeyindedir. Genel öz-yeterlik algılarında bir istisna öz-yeterliğin başlama boyutunda 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlardır. 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan psikolojik danışmanlar öz-yeterliğin başlama ile ilgili boyutundaki ifadelerle *kesinlikle katılıyorum* şeklinde yanıtlamışlardır. Psikolojik danışmanların kıdemlerine göre tüm grupların örgütsel özdeşleşme algıları ise *kısmen katılıyorum* düzeyinde olduğu görülmektedir. Tablo 7'de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algıları kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Fakat kıdem gruplarının örgütsel özdeşleşme algılarına bakıldığında gruplar arasında fark olduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD Testi sonucu 21 yıl ve üstü kıdemi olanların algıları 15 yıl ve altı kıdeme sahip olanlara

göre; 16-20 yıl arası kıdemi olanların 10 yıl ve altı kıdeme sahip olanlara göre örgütsel özdeşleşme algıları daha yüksektir.

Psikolojik danışmanların eğitim durumuna göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik danışmanların eğitim durumuna göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algıları t testi

Değişken	Bölüm	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
ÖY/Başlama	Lisans	289	4,10	0,62	346	-0,42	0,68
	Lisansüstü	59	4,13	0,66			
ÖY/Yılmama	Lisans	289	3,82	0,54	346	-1,12	0,26
	Lisansüstü	59	3,91	0,70			
ÖY/Sürdürme	Lisans	289	3,71	0,62	346	-0,57	0,57
	Lisansüstü	59	3,76	0,62			
ÖY/ Genel	Lisans	289	3,95	0,50	346	-0,76	0,45
	Lisansüstü	59	4,00	0,56			
Örgütsel Özdeşleşme	Lisans	289	3,07	0,50	346	1,53	0,13
	Lisansüstü	59	2,96	0,55			

Tablo 8’e göre psikolojik danışmanların öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algılarında eğitim durumlarına göre fark yoktur. Gruplardaki psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algıları *katılıyorum* düzeyinde iken, örgütsel özdeşleşme algıları ise *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişki Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Psikolojik danışmanların algılarına göre genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi

	ÖY/Başlama	ÖY/Yılmama	ÖY/Sürdürme	ÖY/Genel	Örgütsel Özdeşleşme
ÖY/Başlama	1,00	0,65**	0,35**	0,93**	0,18**
ÖY/Yılmama		1,00	0,43**	0,84**	0,25**
ÖY/Sürdürme			1,00	0,58**	0,34**
ÖY/Genel				1,00	0,27**
Örgütsel Özdeşleşme					1,00

**p<0,001

Tablo 9’a göre psikolojik danışmanların algılarına göre genel öz-yeterlik boyutlarından başlama, yılmama ve öz-yeterlik geneli ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde, sürdürme ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Psikolojik danışmanların algılarına göre örgütsel özdeşleşmenin yordanmasında genel öz-yeterliğin alt boyutlarından oluşan modelin regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel özdeşleşmenin yordanmasında genel öz-yeterliğe ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişkenler	B	SE	β	t	ΔR^2	F
Sabit	1,76	0,21		8,58**	0,12	16,69**
ÖY/Başlama	0,01	0,05	0,01	0,14		
ÖY/Yılmama	0,10	0,06	0,12	1,68		
ÖY/Sürdürme	0,23	0,05	0,29	5,10**		

*p<0,05 **p<0,001

Tablo 10'a göre genel öz-yeterliğin alt boyutlarından oluşan değişken kombinasyonu örgütsel özdeşleşmeyi önemli derecede yordamaktadır ($F_{(3,347)}=16,69$, $p=0,000$). Bu değişken kombinasyonu örgütsel özdeşleşme varyansının yüzde 12'sini açıklamaktadır ($\Delta R^2= 0,12$). Değişken kombinasyonu değerlerine bakıldığında, öz-yeterliğin sürdürme boyutu bu eşitliğe anlamlı derecede katkı yapmıştır.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının düzeyini ve bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın ölçekleri psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algılarını; başlama, yılmama ve sürdürme boyutları ile örgütsel özdeşleşmeyi ise tek yapıda ele almaktadır.

Araştırmada öncelikle psikolojik danışmanların öz-yeterliklerinin hangi düzeyde olduklarına bakılmıştır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre, psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik algıları, 5'li Likert tipi ölçeğin 4. aralığında ifade edilen *katılıyorum* düzeyindedir. Buna göre psikolojik danışmanların bir işe başlama, işi sürdürme ve çıkacak engellere ve zorlanmalara karşı yılmama konusunda kendilerini yeterli gördükleri söylenebilir. Ayrıca psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik ölçeğindeki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddelere bakıldığında her şeyi yarım bıraktıklarına, kolayca pes ettiklerine ve hayatta karşılarını çıkacak sorunların çoğuyla baş edemeyeceklerine inandıkları anlaşılmaktadır. Bu durum dikkat çekicidir, çünkü bu ve buna benzer konularda başkalarına psikolojik yardımda bulunması gereken kişilerin kendilerinde bunları görmeleri dikkate alınması gereken konulardır.

Psikolojik danışmanların örgütsel özdeşleşme algıları, 3. aralıkta ifade edilen *kısmen katılıyorum* düzeyinde bulunmuştur. Bunun yanında katılımcıların örgütleriyle özdeşleşme algıları ise orta düzeyde çıkmıştır. Buna benzer şekilde Yıldız'ın (2013) çalışmasında da öğretmenlerin örgütle özdeşleşme düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır. Uygulanan ölçekteki maddelere bakıldığında psikolojik danışmanların çalıştıkları okulların, kendi kişiliklerini çok iyi yansıtmadığını ve çalıştıkları okulların adını söylemekten çekindikleri anlaşılmaktadır. Buna göre psikolojik danışmanların okulları ile yeterli düzeyde özdeşleşmedikleri söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik ve ölçeğin boyutlarına ilişkin algılarına bakıldığında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Psikolojik danışmanlar dışındaki diğer öğretmen adayları ve öğretmen grupları ile yapılan araştırmalara bakıldığında; bazı araştırmalarda cinsiyet değişkeninin öz-yeterlik inançlarında fark yaratmadığı (Gençtürk ve Memiş, 2010; Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Tabancalı ve Çelik, 2013; Telef, 2011; Uysal ve Kösemen, 2013; Üstüner ve diğ., 2009), bazı araştırmalarda erkek öğretmenlerin daha yüksek inançlara sahip olduğu (Aypay, 2010; Korkut ve Babaoğlu, 2012; Yüksel ve diğ., 2012), bunun yanında kadın öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının daha yüksek olduğu (Ekici, 2006) araştırma bulgularına ulaşılmaktadır. Yine Aypay'ın (2010) aktardığına göre bazı araştırmalarda (Rimm ve Jerusalem, 1999; Scholz ve diğerleri 2002; Schwarzer ve Born, 1997; Schwarzer ve Scholz, 2000) genel öz yeterliğin cinsiyete bağlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sali Bilgiç'in (2011) psikolojik danışmanlarla yaptığı araştırmada ise cinsiyetler arasında öz-yeterlik algılarında fark

görülmemiştir. Sali Bilgiç'in (2011) araştırma bulguları bu araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada mezun olunan bölüm değişkenine göre öz-yeterlik algılarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Telef'in (2011) öğretmenlerle yaptığı araştırmada da mezun olunan bölümde çalışıp çalışmama durumunun anlamlı bir fark yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın eğitim durumu ile ilgili bulgusuna bakıldığında lisans ve lisansüstü mezunları arasında öz-yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark yoktur. Alan yazında Telef (2011), Üstüner ve diğerlerinin (2009) araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Bunun yanında Cheng ve diğerlerinin (2011) ilk ve ortaöğretim okullarındaki psikolojik danışmanların öz-yeterliği ile ilgili araştırmalarında lisansüstü öğretimi olanların daha düşük olanlara göre daha yüksek öz-yeterlik algısına sahip oldukları bulunmuştur. Türkiye'de psikolojik danışmanlarla yapılan Sali Bilgiç'in (2011) araştırması ise bu yönüyle farklı bir bulguya sahiptir. Sözü edilen araştırmada lisans mezunlarının öz-yeterlik inanç düzeyleri lisansüstü mezunlardan daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki kıdemlerine bakıldığında genel öz-yeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaşlarına göre bakıldığında ise öz-yeterliğin yılmama boyutunda anlamlı fark olmamasına karşın öz-yeterliğin geneli, başlama boyutu, sürdürme boyutu algılarında farklılık vardır. Buna göre başlama boyutunda 41 ve üstü yaşta olanların 30 ve altı yaşta olanlardan, sürdürme boyutunda 41 ve üstü yaşta sahip psikolojik danışmanların daha küçük yaşta olanlara göre, yine öz-yeterliğin geneline bakıldığında 41 ve üstü yaşta olanların 30 ve altı yaşta olanlardan daha yüksek öz-yeterlik inançlarına sahip oldukları söylenebilir. Buradan anlaşılmaktadır ki psikolojik danışmanların yaşları arttıkça öz-yeterlik algıları da yükselmektedir. Aypay'ın (2010) aktardığına göre Scholz ve diğerlerinin (2002) araştırmasında da genel öz yeterliğin yaş ile çok düşük düzeyde anlamlı ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmacılar bu durumu genel öz yeterliğin yaştan bağımsız bir olgu olduğu biçiminde yorumlamışlardır. Bu bulguyu destekler nitelikte yine Aypay'ın (2010) araştırmasında da yaşı büyük olanların öz-yeterlik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada psikolojik danışmanların örgütsel özdeşleşme algılarına bakılmış ve cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yokken; yaş, mezun olunan bölüm ve kıdem göz önüne alındığında fark bulunmuştur. Psikolojik danışmanların 41 ve üstü yaşta olanlar daha genç olanlara, 21 yıl ve üstü kıdemleri olanların 15 yıl ve altı kıdeme sahip olanlara ve yine aynı şekilde 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanların 10 ve altı yıl kıdemi olanlara göre örgütsel özdeşleşme puanları daha yüksektir. Buradan yaş ve mesleki kıdem bulgularının birbirini desteklediği görülmektedir. Psikolojik danışmanların meslekteki çalışma süreleri arttıkça kendilerini örgütün kimliği ile daha fazla tanımladıkları söylenebilir. Hall, Schneider ve Nygren'in (1970) bulguları da bunu destekler niteliktedir. Hall, Schneider ve Nygren'e (1970) göre özdeşleşme kıdemin artışından etkilenmektedir. Araştırmanın bir başka sonucu ise diğer bölüm mezunlarının Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Eğitimde Psikolojik Hizmetler ve Psikoloji mezunlarına oranla okulları ile daha fazla özdeşleştikleridir.

Psikolojik danışmanların yaşları arttıkça genel öz-yeterlik algıları, yaş ve kıdemleri arttıkça örgütsel özdeşleşme algıları artmakta ve bu durum fark yaratmaktadır. Buradan kişinin deneyiminin kendini yeterli olarak görmesinde ve çalıştığı okulun özellikleri ile kendini özdeşleştirmesinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir.

Araştırmada psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik inançları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye bakılmış ve düşük düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Genel öz-yeterlik inancının örgütsel özdeşleşme düzeyini nasıl yordadığına ilişkin yapılan analiz sonucunda yine düşük düzeyde bir yordama gücünün olduğu anlaşılmaktadır. Öz-yeterliğin sürdürme boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi yordamada anlamlı bir katkı yaptığı bulunmuştur. Psikolojik danışmanların planlarını hayata geçirme, kararını verdiği bir işe hemen girişme, iş hoşuna gitmese de onu bitirecek ısrarda olma düzeyleri ne kadar yüksekse çalıştıkları okulun özellikleri ile özdeşleşmeleri de o oranda artmaktadır.

Araştırma bulgularından hareketle psikolojik danışmanların kendilerini yeterli hissetmeleri ve okulları ile özdeşleşebilmeleri için okul liderinin sergileyeceği davranışlar önemlidir. Givens'a (2008) göre dönüşümcü liderlik izleyenlerde öz-yeterlik inancının ve örgüte olan bağlılığın artmasına yol açmaktadır. Kurt'a (2012) göre okul müdürlerinin yasal otoritesine dayalı liderlik

uygulamalarından ziyade öğretmenleri kişisel olarak etkilemeye ve esinlendirmeye dayalı, onların bireysel ihtiyaçlarını da göz ardı etmeyen, onları belirli ortak amaçlar ve vizyon etrafında toplayıp iş birliği yapabilmelerini sağlayan liderlik uygulamalarını ortaya koymalarının gerekli olduğu söylenebilir. Öğretmenleri harekete geçirebilecek bir vizyon oluşturma, öğretmenler için başarı modelleri sağlama, okulu baskı altına alan sorunların okulun işleyişini aksatmasına izin vermeden gerekli tedbirleri alabilme gibi liderlik becerilerini gösterebilen okul müdürleri öğretmenlerin öz ve kolektif yeterlik algılarının gelişmesini sağlayabilirler. Dönüşümcü liderlik davranışları psikolojik danışmanların okulları ile özdeşleşmelerini sağlayacaktır (Güngör, 2010). Diğer yandan öğretmenlerin sürekli hatalarını arayan, hata yaptıklarında onlara olumsuz geri bildirim uygulayan, öğretmenlerin öncelikle birer birey olduğunu göz ardı edip sürekli görevler üzerine odaklanan okul yöneticilerinin öğretmenlerin yeterlik algılarını olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır (Kurt, 2012: 213). Bu anlamda okul müdürlerinin öğretmenlerin yeterlik düzeylerini artırmak için onları olabildiğince yetkilendirmelerinin gerektiği söylenebilir. Lee'nin (1971) araştırmasındaki bulgulara göre örgütsel özdeşleşmeyi en iyi açıklayan değişkenler; çalışanların örgütteki başarı fırsatlarını, mesleklerinin saygınlıklarını, yönetim ile ilişkilerini nasıl algıladıklarıdır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmeyi artırmanın bir yolu da örgütte başarı fırsatları ortaya çıkarmak, öğretmenlerin mesleki ve kişisel saygınlıklarını korumak ve yönetim ile ilişkilerin olumlu bir düzlemde olmasıdır.

Bu çalışmada da ortaya çıkmıştır ki mesleki deneyimi arttıracak uygulamalar hem kişinin kendini yeterli hissetmesine hem de okulu ile özdeşleşmesine yol açmaktadır. Buradan hareketle psikolojik danışman adaylarının gerek lisans gerekse göreve başladıktan sonra hizmet içi eğitimlerinde mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyimlere ilişkin hususlarda sahip oldukları yeterliklerinin geliştirilmesine yönelik daha fazla fırsatların sunulması gereklidir. Çünkü öz-yeterlik inançları, psikolojik danışmanların mesleğini daha nitelikli ve yüksek motivasyonla sürdürmelerinde önemli faktörlerden biridir (Tarkin ve Uzuntiryaki, 2012; Özdemir, 2008; 292). Bu anlamda psikolojik danışmanlara eğitim veren kurumların önemi büyüktür. Brousseau, Book ve Byers (1988'den akt. Azar, 2010: 236) öğretmen ve öğretmen adaylarının meslekleri konusundaki öz yeterlik inançlarının ve eğitim hayatları boyunca edindikleri fikirlerin, öğretmen yetiştiren kurumlarca etkilendiğinin bilinmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yüksel ve diğerlerine (2012) göre de rehber öğretmen adaylarının psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin alınan eğitimlerin miktarı arttıkça öz-yeterlik düzeylerinin de arttığı yönündedir. Bunun yanında psikolojik danışmanların yaşam doyumları (Pamukçu, 2011) ve işleri ile ilgili farkındalıkları (Greason ve Cashwell, 2009) arttıkça öz-yeterlik algıları da artacaktır. Yine Haron, Jaafar ve Baba (2010) okul ikliminin psikolojik danışmanlarının öz-yeterliğini etkilediğini bulmuşlardır. Okul ikliminin destekleyici, başarıyı ödüllendirici, işbirliğine ve iletişime açık olması psikolojik danışmanların işlerini kolaylaştıracaktır. Caprara ve diğerlerine (2006: 486) göre ise öğretmenler, yeteneklerine değer veren diğer öğretmenlerle ilişkilendirildiğinde ve okuldaki süreçlere katılımları sağlandığında bireysel öz-yeterlik inançları artacak ve dolayısıyla iş tatmininin oluşmasına neden olan şartlar güçlenecektir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin artırılması için de benzer şartların oluşturulması önerilmektedir. İyi bir örgütsel iklim yaratılması, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin yaratılması için ilk adım olabilir. İyi bir iş çevresi yaratarak personelin morali, motivasyonunu ve verimliliği geliştirilebilir. Özdeşleşmeyi geliştirmek için öğretmenlere yeteneklerini geliştirici işler yapabilmeleri için fırsat, heyecan verici bir iş ortamı, gerekli şartlar, adil bir ödüllendirme ve terfi sistemi sağlanmalıdır. Kurumun iletişim sistemi açık ve içten olmalı, ekip ruhu oluşturulmalı, gerçekleştirilebilir ve paylaşılan bir vizyon var olmalı, bireylere hassasiyetle yaklaşılmalı ve farklılıklar hoşgörü ile yönetilmelidir. Kararların alınmasında ve işle ilgili prosedürlerin oluşturulmasında mutlaka çalışanların katılımı sağlanmalıdır. Çalışanlara güçlü ve sürekli örgütsel destek sağlanmalıdır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011).

Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy'a (1998) göre öğretmen yeterliği ile ilgili nitel çalışmalar büyük bir çoğunlukla ihmal edilmektedir. Oysa mülakatlar ve gözlemsel veriler öğretmen yeterliği ile ilgili zengin açıklamalar sağlayabilir. Vaka çalışmaları ve nitel araştırmaları ile yeterliği geliştirme süreçlerini anlamaya yardımcı olabilir. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik ve örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek için nicel araştırmaların yanında bunu destekleyen nitel araştırma yöntemleri de kullanılabilir. Ayrıca bu araştırma farklı okul türleri ve kademeleri arasında yapıp bulguları karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 709-719.
- Al-Darmaki, F. R. (2005). Counseling Self-Efficacy and Its Relationship to Anxiety and Problem-Solving in United Arab Emirates. *International Journal for The Advancement of Counselling*, 27(2), 323.
- Altunçekiç, A., Yaman, S. ve Koray, Ö. (2005). Öğretmen adaylarının özyeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 93-102.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. DOI: 10.1177/0149206308316059
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aylar, F. ve Aksin, A. (2011). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Amasya örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 299-313.
- Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bartels, J. (2006). Organizational identification and communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels. Doktora Tezi. Twente Üniversitesi.
- Bıkmaz, F. H. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(2), 197-210.
- Bornwasser M. ve Bober J. (1987). Individual, social group and inter group behaviour. Some conceptual remarks on the social identity theory. *European Journal of Social Psychology*, 17, 267-276.
- Brown M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bümen, N. T. (2010). The relationship between demographics, self efficacy, and burnout among teachers. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 40, 17-36.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A. ve O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Can, G. (2010). Development of the elementary school counselor self-efficacy scale. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1158-1161.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Cheng, S., Liu, G., Xu, G., Xue, Y. ve Guo, L. (2011). Primary and secondary school counseling staff self-efficacy relevant factors. *Psychology*, 2(3), 226-229.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çiftçiöğlü, B. A. (2010). Relationship between organizational commitment and organizational identification: A theoretical investigation. *"IS, GUC" Industrial Relations and Human Resources Journal*, 12(1). 71-92. DOI: 10.4026/1303-2860.2010.137.x
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımları. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 123-144.
- Diken, İ. H. (2004). Öğretmen yeterlik ölçeği Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16, 102-112.
- Dutton J. E., Dukerich J. M. ve Harquail C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.

- Ekici, G. (2006). A study on vocational high school teachers' sense of self-efficacy beliefs. *Eurasian Journal of Educational Research*, 24, 87-96.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (15. Baskı) Beta: İstanbul.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441, DOI: 10.1080/13594320902834149
- Fiol C. M. (2001). Revisiting and identity-based view of sustainable competitive. *Advantage. Journal of Management*, 27, 691-699.
- Friedman, I. A., (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: the importance of interpersonal relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191-215.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde a tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1475-1488.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054.
- Gholami, L. (2015). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 60, 83-86.
- Gibson, S. ve Dembo, M.H.(1984).Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Givens, R. J. (2008). Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), 4-24.
- Gömleksiz, M. N. ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarına ilişkin görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(7), 201-221.
- Güngör, H. (2010). *Dönüşümcü liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Algılanan örgütsel adalet düzeyinin aracılık etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Greason, P. B. ve Cashwell, C. S. (2009). Mindfulness and counseling self-efficacy: The mediating role of attention and empathy. *Counselor Education and Supervision*, 49, 2-19.
- Gündüz, B. (2012). Self-efficacy and burnout in professional school counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1761-1767.
- Haron, S., Jaafar, W. M. W. ve Baba, M. (2010). The influence of school climate towards counselor's self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 445-448.
- Harris, G. E., ve Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 159-169.
- Hoy, A. W. (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. American Educational Research Association, New Orleans, LA. Session 43:22, *Qualitative and Quantitative Approaches to Examining Efficacy in Teaching and Learning*, April 28. <http://wps.ablongman.com/wps/media/objects/290/297451/changes%20in%20efficacy.pdf> (Erişim Tarihi: 30/05/2016).
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., ve Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1142-1167.
- Kesicioğlu, O. S. ve Güven, G. (2014). Okul öncesi öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri ile problem çözme, empati ve iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(5), 1371-1383.
- Korkut, K. ve Babaoğlu, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-282.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz yeterlik ve kolektif yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Kushner, S. N. (1993). Teacher efficacy and preservice teachers: A construct validation. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 356265)
- Larson, L. M. ve Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *Counseling Psychologist*, 26, 179-218.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Leech, N. L., Barret, K. C. ve Morgan, G. A. (2008). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*, (3. Baskı). USA: Taylor & Francis Group, LLC.

- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, And Administration*, 14(1), 1-6.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Meyer, R. L. (2012). *Predictors of counselor self-efficacy among master's level counselor trainees: Impact of cohort versus non-cohort educational programs*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Western Michigan University Kalamazoo, Michigan.
- Nie, Y., Tan, G. H., Liau, A. K., Lau, S. ve Chua, B. L. (2013). The roles of teacher efficacy in instructional innovation: Its predictive relations to constructivist and didactic instruction. *Educational Research for Policy and Practice*, 12(1), 67-77.
- Owens, D., Bodenhorn, N., ve Bryant, R. M. (2010). Self-efficacy and multicultural competence of school counselors. *Journal of School Counseling*, 8(17), 1-20.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 277-306.
- Özgözgü, S. (baskıda). Kurumsal imaj, örgütsel kültür ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.
- Öztürk, A. (2014). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı 1. sınıf öğrencileriyle 4. sınıf öğrencilerinin psikolojik danışma öz-yeterlik inançları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 255-272.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Pamukçu, B. (2011). *The Investigation of Counseling Self-Efficacy Levels of Counselor Trainees*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Rawat, P. S. (2011). Effect of psychological empowerment on commitment of employees: An empirical study. 2011 2nd International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences IPEDR, 17, 143-147.
- Riggs, I. M. ve Enochs, L. G. (1989). Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument. Annual Meeting of the National Association for Research in Science Teaching (62nd, San Francisco, CA, March 30-April 1, 1989).
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Saka, M., Bayram, H. ve Kabapınar, F. (2016). The teaching processes of prospective science teachers with different levels of science-teaching self-efficacy belief. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(3), 915-941.
- Sali Bilgiç, H. (2011). *Rehber öğretmenlerin (Psikolojik Danışmanların) öz yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Saracaloğlu, A. S., Yenice, N. ve Özden, B. (2013). Fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen öz-yeterlik algılarının ve akademik kontrol odaklarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 227-250.
- Sarıçam, H., ve Sakiz, H. (2014). Burnout and teacher self-efficacy among teachers working in special education institutions in Turkey. *Educational Studies*, 40(4), 423-437.
- Savaş, A. C., Bozgeyik, Y. ve Eser, İ. (2014). A study on the relationship between teacher self efficacy and burnout. *European Journal of Educational Research*, 3(4), 159-166.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S. ve Daytner, G. T. (1999). *Teacher self-efficacy*. http://userpage.fu-berlin.de/~health/teacher_se.htm
- Schwarzer, R., ve Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-171.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychol Rep.*, 114(1), 68-77.
- Şenol, F. B. ve Ergün, M. (2015). The comparison of teacher self efficacy beliefs between pre-service preschool teachers and preschool teachers. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 8(3), 297-315.
- Tabancalı, E. ve Çelik, K. (2013). Öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlilikleri ile öğretmen öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1167-1184.
- Tarkın, A. ve Uzuntiryaki, E. (2012). Öğretmen adaylarının özyeterlilik inançları ve mesleğe yönelik tutumlarının kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *İlköğretim Online*, 11(2), 332-341.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlilikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Trentham, L., Silvern, S., ve Brogdon, R. (1985). Teacher efficacy and teacher competency ratings. *Psychology in Schools*, 22(3), 343-352.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. ve Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202 - 248.

- Uysal, İ. ve Kösemen, S. (2013). Öğretmen adaylarının genel öz-yeterlik inançlarının incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 217-226.
- Ülper, H. ve Bağcı, H. (2012). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Dönük Özyeterlik Algıları. *Turkish Studies*, 7(2), 1115-1131
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 36-58.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldız, K. (2013). Analysis of the relation of teachers' organizational identification and organizational communication. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 264-272.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 260-267.
- Yüksel, K., Diken, İ. H., Aksoy, V. ve Karaaslan, Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 135-146.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.